

人材

サマリー

重要であると考え理由	<p>Daigasグループでは「Daigasグループ企業理念」においてグループの宣言として、「お客さま価値」の創造を第一に、「社会価値」「株主さま価値」「従業員価値」の創造につなげるとしています。人的資本は「価値創造の源泉」であり、当社グループでは、仕事を通じて人間的成長を図ることができる企業を目指しています。</p> <p>また、従業員の健康と安全に配慮した働きやすい職場環境づくりが全ての業務の基盤であると考え、労働災害の防止、健康づくりなどに取り組んでいます。全ての従業員の個性と自主性を尊重し、やりがいを持って仕事に挑戦できるよう、ダイバーシティ&インクルージョンを積極的に推進します。</p> <p>なお、従業員エンゲージメント、従業員の能力開発、ダイバーシティ&インクルージョンはマテリアリティの一つに位置づけています。</p>
-------------------	---

	取り組み事項	具体的な取り組み														
人材マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 事業ポートフォリオの進化に対応する要員の確保 適所適材の配置登用による全体のパフォーマンス最大化 働きがいの向上による個の活性化 <p>マテリアリティ 従業員エンゲージメント</p>	<p>方針・推進体制</p> <p>事業環境が目まぐるしく変化し、働く意識の多様化が進むなか、従業員の働きがいやグループ全体のパフォーマンスを向上させる各種取り組みを進めます。</p> <p>大阪ガスでは、全ての従業員に育成管理者である上司との面談を通じて「役割」と「期待」を明示し、育成コースを従業員自らがコースエントリーを行う人事制度を導入しています。また、労働災害の防止、健康の保持増進について施策の検討と情報の共有化を図るため、「Daigasグループ安全健康会議」を設置しています。</p> <p>毎年、Daigasグループ従業員への意識調査にて従業員エンゲージメントを測定し、各施策へ反映しています。</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th style="background-color: #0070c0; color: white;">マテリアリティに基づくKPI</th> <th style="background-color: #0070c0; color: white;">2022年度実績</th> </tr> <tr> <td>従業員エンゲージメント</td> <td>従業員意識調査を実施。総合4指標を適正水準に維持</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> 専門性の高い人材の採用強化、新たなキャリアパスを形成し複線化を図った タレントマネジメントシステムを導入 働きやすい職場の環境整備の継続実施 	マテリアリティに基づくKPI	2022年度実績	従業員エンゲージメント	従業員意識調査を実施。総合4指標を適正水準に維持										
マテリアリティに基づくKPI	2022年度実績															
従業員エンゲージメント	従業員意識調査を実施。総合4指標を適正水準に維持															
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> 目指すべき人材像や育成段階に応じたきめ細やかな研修内容の見直し DX人材教育の実施 <p>マテリアリティ 従業員の能力開発</p>	<p>方針・推進体制</p> <p>「長期経営ビジョン2030」においても「働き方改革の推進と人材育成」を掲げています。個々の能力開発に向けた多様な教育プログラムの提供により、急速に変化するビジネス環境においても活躍できる人材の育成を重要視しています。</p> <p>大阪ガスでは、育成コース別の研修体系に加え、各階層別の各種研修プログラムや、自己選択型研修を充実させるなど、役職や職種に応じた多彩な研修を実施しています。</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>人事部</td> <td>全社共通要素の育成を主導</td> </tr> <tr> <td>各組織</td> <td>組織固有要素(業務専門性、資格取得等)の育成を主導</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">上司</td> <td>育成責任者</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">新人指導員(PTA)</td> <td>入社から3年間の育成推進者</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">組織総務</td> <td>育成状況の確認とサポート</td> </tr> </table> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th style="background-color: #0070c0; color: white;">マテリアリティに基づくKPI</th> <th style="background-color: #0070c0; color: white;">2022年度実績</th> </tr> <tr> <td>従業員1人当たりの年間研修時間</td> <td>実研修：26.3時間/人、e-ラーニングの受講：5.83時間/人</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> 目標管理制度(MBO)に基づき、上司との面談等によって定期的にフォローと評価を実施 各自の自発的な成長意欲・動機づくりと将来の育成計画を策定 	人事部	全社共通要素の育成を主導	各組織	組織固有要素(業務専門性、資格取得等)の育成を主導	上司	育成責任者	新人指導員(PTA)	入社から3年間の育成推進者	組織総務	育成状況の確認とサポート	マテリアリティに基づくKPI	2022年度実績	従業員1人当たりの年間研修時間	実研修：26.3時間/人、e-ラーニングの受講：5.83時間/人
人事部	全社共通要素の育成を主導															
各組織	組織固有要素(業務専門性、資格取得等)の育成を主導															
上司	育成責任者															
新人指導員(PTA)	入社から3年間の育成推進者															
組織総務	育成状況の確認とサポート															
マテリアリティに基づくKPI	2022年度実績															
従業員1人当たりの年間研修時間	実研修：26.3時間/人、e-ラーニングの受講：5.83時間/人															

	取り組み事項	具体的な取り組み				
ダイバーシティ&インクルージョン	<p>女性活躍推進に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリア教育の実施(仕事と育児の両立を含む) ライフイベントがキャリアの途絶とならないための環境整備 女性の学生向けの採用活動を強化 <p>マテリアリティ ダイバーシティ&インクルージョン</p>	<p>方針・推進体制</p> <p>国連グローバル・コンパクトや各法令、「Daigasグループダイバーシティ推進方針」に則り、採用・人材育成・職場環境の整備を、ダイバーシティ推進の専門部署を中心に各組織があらゆる機会において取り組んでいます。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>マテリアリティに基づくKPI</th> <th>2022年度実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> 女性の ・役員比率・取締役比率 ・管理職昇格比率 ・総合職採用比率 </td> <td> ・女性役員比率13.3%、女性取締役比率10.0% (2023年6月総会後実績:女性役員比率26.7%・女性取締役比率20.0%) ・総合職の管理職昇格者に占める女性比率14.3% ・総合職採用人数に占める女性比率28.1% </td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> メンタリング・プログラムによる自律的なキャリア開発の実施 妊娠から職場復帰までの面談シートを活用し、育成関係者(上司、各組織の人事部門)の連携を強化 入社後の活躍イメージの明確化を図るため、様々なキャリアパスの実例を紹介する説明会を実施 	マテリアリティに基づくKPI	2022年度実績	女性の ・役員比率・取締役比率 ・管理職昇格比率 ・総合職採用比率	・女性役員比率13.3%、女性取締役比率10.0% (2023年6月総会後実績:女性役員比率26.7%・女性取締役比率20.0%) ・総合職の管理職昇格者に占める女性比率14.3% ・総合職採用人数に占める女性比率28.1%
マテリアリティに基づくKPI	2022年度実績					
女性の ・役員比率・取締役比率 ・管理職昇格比率 ・総合職採用比率	・女性役員比率13.3%、女性取締役比率10.0% (2023年6月総会後実績:女性役員比率26.7%・女性取締役比率20.0%) ・総合職の管理職昇格者に占める女性比率14.3% ・総合職採用人数に占める女性比率28.1%					
ワーク・ライフ・マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 仕事と生活の両立支援策の実施 生産性向上・労働時間短縮への取り組み推進 社会参加の支援 	<p>方針・推進体制</p> <p>「やりがいのある仕事」と「充実した個人生活や社会とのかかわり」をバランスよく調和させて、能力を最大限に発揮できる企業風土づくりを目指しています。また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて労使で連携しながら、各ライフステージで従業員が必要としている支援策の制度化と、制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組んでいます。</p> <p>全社横断の「[効率的な働き方]推進委員会」「DX推進委員会」を通じて、生産性が高く、創造性豊かな働き方を推進するための施策を検討し、働き方改革に取り組んでいます。</p> <p>2022年度実績</p> <ul style="list-style-type: none"> 場所・時間に捉われない働き方(テレワーク・フレックス・時間単位有休)を推進するための制度拡充 育児・介護・治療と仕事の両立を支援する制度や浸透のためのマインド醸成のプログラムを実施 				
労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> 災害の防止対策の継続実施 健康経営*の実践 グループ会社の労働安全衛生管理支援の継続 <p>※健康経営®は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。</p>	<p>方針・推進体制</p> <p>[Daigasグループ企業理念]や[Daigasグループ企業行動憲章][Daigasグループ企業行動基準]で示していた健康経営への姿勢をまとめ、2021年3月に[Daigasグループ健康経営宣言]を行いました。加えて、健全な生活習慣を促す[Daigasグループ行動指針“ヘルシー7”]を定めました。</p> <p>また、「Daigasグループ企業行動基準」のなかで、安心して働ける職場づくりを実現するために、安全の確保および健康な心身の維持向上が全ての業務の基盤という考え方にたち、労働災害を起こさないようにし、健康づくりに努めることを規定しています。</p> <p>2022年度実績</p> <ul style="list-style-type: none"> 災害の防止対策の継続実施:安心運転教育や熱中症対策を継続実施 健康経営の実践:行動指針“ヘルシー7”に基づいた健康増進活動を実施 健康関連の研修の実施:参加した従業員の割合9% グループ会社の労働安全衛生管理支援の継続:年1回グループ各社が安全健康活動計画を作成。活動計画の提出に合わせて労働安全衛生管理状況の調査を実施。34社13,715人(大阪ガス・関係会社合計)が健康開発センターで定期健康診断を受診 				
従業員と会社のコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> 大阪ガス社長とグループ従業員の直接対話の継続実施 課題解決に向けた健全で良好な労使関係の維持・強化 社内表彰制度の継続実施 	<p>方針・推進体制</p> <p>Daigasグループでは、従業員と会社とは相互に信頼感と緊張感を持って、グループ各社の健全な成長をともに実現していくことが重要であると考えています。そのため、労働組合と経営幹部との懇談会や各種検討委員会などで意見交換を行っているほか、大阪ガス社長がグループ各社・各組織の職場巡回などを通じて、従業員と会社のコミュニケーションを図っています。</p> <p>2022年度実績</p> <ul style="list-style-type: none"> 大阪ガス社長とグループ従業員の直接対話の継続実施:11回実施 課題解決に向けた健全で良好な労使関係の維持・強化:労使協議会を9回実施 社内表彰制度の継続実施:社長表彰を1回実施 				

人材マネジメント

取り組みの背景・考え方

Daigasグループは、当社グループの持続的な成長の実現に向け、価値創造を続ける人材の採用・育成、多様な価値観を受容しチャレンジを促す組織風土の醸成、安全確保・健康維持増進に取り組み、従業員一人ひとりの価値の最大化を図っています。そして社会課題の解決に貢献し続け、多様で創造性豊かな働き方を促進することで、やりがいがあり、働きやすい環境づくりに一層積極的に取り組みます。また、中長期的な企業価値向上のためには非連続なイノベーションを生み出すことが重要であり、その原動力となるのは多様な個人の掛け合わせとの考えのもと、ダイバーシティと機会均等・インクルージョンを推進し、経験や感性、価値観などの多様性を積極的に取り込みます。従来、女性、高齢者、障がい者、外国人などに対する活躍支援を進めており、少数派であるがゆえの不利益が生じることのないよう配慮しています。引き続き、より一層の能力発揮に向けた環境整備をしていきます。

適所適材の配置登用にに向けた取り組み

Daigasグループは、「国内エネルギー事業」「海外エネルギー事業」「ライフ&ビジネス ソリューション事業」を3つの柱とするポートフォリオ経営の実践を目指しています。それらに対応する要員の質や量の確保、適所適材に基づく多様な人材の活躍推進を通じたパフォーマンスの最大化を図るべく、事業環境の変化に柔軟に対応できる人材や専門性の高い人材の採用、育成に取り組みます。特に、カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みや海外エネルギー事業展開の加速、デジタルトランスフォーメーション(DX)による変革などの経営戦略の実現に向け、専門性の高い人材の必要性が高まるなか、キャリア採用を拡大しながら人材を確保していきます。将来にわたる経営戦略の達成には持続的な組織運営が重要であるとの認識のもと、計画的な要員確保や人材育成を意識した配置、登用に取り組みます。

タレントマネジメントシステムを導入

大阪ガスでは、2021年度からタレントマネジメントシステムの導入を検討し、試行的に活用を始めています。職務分野については、海外事業、電力事業、財務業務など、全18の領域に分類しています。対象となる従業員がこれまでに経験した業務を各分野に紐づける形で整理し直し、メンバーの社内における経験値を一元集約しました。

これら職務要件の整理や人材情報の一元集約など基盤整備を行い、整理された職務要件と個人特性や異動経験などの人材情報をマッチングさせることで、適所適材・多様な人材の活躍推進を通じたパフォーマンスの最大化を目指します。

また、経営幹部ポストを中心にサクセッションプランを策定し、組織としての持続的なパフォーマンス発揮を目指します。

従業員エンゲージメントの維持・向上の取り組み

大阪ガスで従来実施してきた意識調査の内容を2021年度に見直し、グループ全体での従業員エンゲージメントが把握できるよう、新たな「従業員意識調査」を設計し、調査を実施しました。2022年度調査は、当社では社員5,769人(出向者含む)が回答し、回答率は92.5%、関係会社では従業員7,305人が回答し、回答率は89.9%でした。会社に対する現時点の満足度を表す「総合満足度」、会社への愛着度を表す「ロイヤリティ」、当社で働き続ける意思を表す「勤続意思」、友人や知人への会社の推奨度を表す「推奨意向」の4指標を評価指標とし、当社、関係会社において世間水準よりも高いことを確認しました。意識調査結果は年代別や組織別等の分析を行い、把握した課題への対策を進めています。

雇用の状況

大阪ガスの2023年3月末現在の従業員数は1,163人(男性895人、女性268人)です。なお、採用にあたってはDaigasグループ合同による採用セミナーを開催しており、2022年度は10社が参加、約320人の学生にグループ各社の事業と求める人材像を説明しました。また、2022年度、当社では約500人の学生に対しインターンシップによる就業体験の機会を提供しました。キャリア採用での入社者は29人(正規雇用労働者におけるキャリア採用比率は16.7%)となりました。

また、海外の現地法人では、現地採用も積極的に進めています。

人材育成

取り組みの背景・考え方

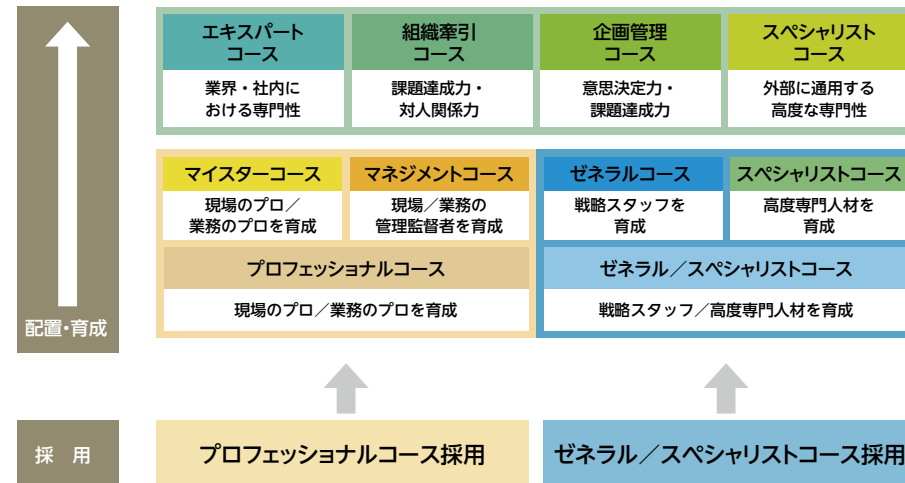
Daigasグループは、全ての従業員が仕事を通じて人間的成長を実現することができる企業を目指しています。そのため、従業員の個性と自主性を尊重し生かすための育成コース別の人事制度を導入し、様々な研修を行っています。さらに、グローバルに活躍できる人材を育成するため、海外派遣や海外ビジネストレーニングを実施しています。また、目標管理制度(MBO)に基づいた納得感のある人事評価や、自発的なキャリア形成にチャレンジできる仕組みなどを整えています。

人事制度

役割に応じて人材を育成する人事制度

大阪ガスでは、会社の継続的な成長・発展のために、全ての社員に「役割」と「期待」を明示し、役割別に適切な採用・育成・評価・配置を行う育成コース別の人事制度を導入しています。この人事制度では、社員自らがコースエントリーを行います。

■ 人事制度の概要



研修制度

育成コース別研修

社員がそれぞれのコースで活躍できるように、各育成コースに求められる能力を身に付けるための研修を体系化し、計画的に実施しています。

マイスターコース

豊富な業務経験と卓越した技能を有して高い成果を上げるとともに、技能やノウハウの伝承を通じて業績に貢献する業務のプロフェッショナルを育成するコース。業務遂行に必要なスキルやノウハウは、各事業部に設けた人材開発センターにて、業務内容に応じた専門知識を計画的に習得します。

マネジメントコース

豊富な業務経験とリーダーシップに基づき業務をマネジメントし、組織の活性化や部下育成を推進する将来の管理監督者を育成するコース。マネジメント力やリーダーシップを高めるための選抜研修等を行っています。

ゼネラルコース

事業部の戦略立案やDaigasグループ全体の戦略立案などのスタッフ業務を担いつつ、マネジメントを含む幅広い業務経験をもとに、組織を牽引する人材を育成するコース。ロジカルシンキング、マーケティング、アカウンティング、ファイナンス等、戦略立案の基礎となる知識やスキル等を学ぶ社内ビジネススクールを実施しています。

スペシャリストコース

高度な専門性で事業部やDaigasグループの戦略立案を行い、その意思決定や実現に貢献するスペシャリストを育成するコース。ゼネラルコースの社内ビジネススクールに加えて、領域ごとに高度な専門知識を学ぶための社内勉強会などを開催しています。

階層別研修

若年層向け研修

大阪ガスでは、入社後3年間で若年層育成期間と位置づけ、社会人としての基盤を形成します。入社時の導入研修で社会人としての基本行動や態度を身に付けた後、1年毎にフォローアップ研修を行い、それぞれの成長段階に必要な能力を高めます。また、同期間については個人別に新人指導員が業務を指導し、さらなる成長を推進します。



若年層向け研修

Daigasグループ向け研修メニューの提供

Daigasグループの人材育成支援策の充実を図るため、各社から要望の高い研修をメニュー化して提供しています。階層別のプログラムに加え、自己啓発支援プログラムを提供することで、自発的な成長意欲にも応えるメニュー構成になっています。

■ Daigasグループ向け研修メニューの概要

経営者	新任取締役研修			
	経営塾 ねらい：経営力の向上と人間力の拡大			
管理者	MKP ねらい：組織経営に必要な能力、資質を自己認識し、自己の能力開発意欲を醸成		チャレンジセミナー（自己啓発型研修）	経理・会計・財務セミナー
	ミドルリーダープログラム ねらい：組織の中核となるリーダーの育成			
	管理者研修（新任・既任）			
中堅	自己発見研修 ねらい：職場マネジメントに必要な能力、資質を自己認識し、自己の能力開発意欲を醸成	通信教育	チャレンジセミナー（自己啓発型研修）	経理・会計・財務セミナー
	マネジメントカパワーアッププログラム ねらい：管理者候補としてのマネジメント力の理解・習得			
若手	キャリア入社研修			
	新人指導員研修			
	新入社員研修			

海外人材育成の研修

海外ビジネストレーニング制度

海外ビジネスで活躍できる人材を数多く育成するため、各組織が海外ビジネス遂行のために指名した人材を、海外もしくは海外環境に近い国内での短期集中的な海外ビジネストレーニングカリキュラムに派遣しています。

[具体的なカリキュラム例]

海外トレーニー制度（資源・海外事業部傘下関係会社、海外研究機関などへ、「トレーニー（研修者）」として一定期間赴任させる制度）、海外での短期語学研修など。

海外留学制度

グローバル感覚の醸成や経営リテラシー習得を目的とした海外大学への留学派遣を行っています。

語学学習支援

国内外で活躍できる人材を育成するため、英語学習を支援しています。



「トレーニー制度」で海外勤務を経験する大阪ガス従業員（右から二人目）

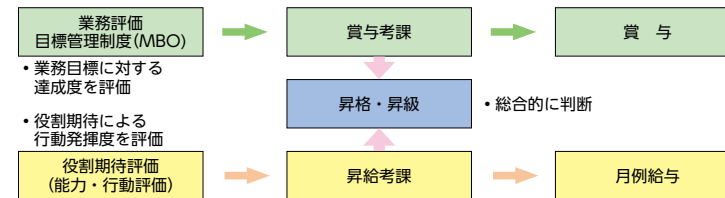
人事評価制度

成長につなげる評価を目指して

大阪ガスでは、目標管理制度（MBO）に基づき業績の達成度合を測定する「業績評価」と、日々の行動についての行動発揮レベルを評価する「役割期待評価」の2つの評価指標を用いています。上司と部下の面談機会を充実させながら一人ひとりの強みや啓発点を明らかにし、上司からの適切なアドバイスを通じて能力開発につなげています。

社員自らが目標を設定する「業績評価」においては、結果だけでなくプロセスも適切に評価するなど、より一層の積極的なチャレンジを奨励しています。

■ 評価体系



コンプライアンスも評価対象に

2008年度からは、コンプライアンスへの取り組み姿勢も、役割期待評価の対象にしています。これによって、法令の遵守や倫理観の向上を促進しています。

キャリア形成の促進

自発的にチャレンジできる仕組みづくり

大阪ガスでは、社員一人ひとりが、現在の仕事の「やりがい」「遂行状況」を振り返り、主体的に「中長期的なキャリア希望」を描き、「進路希望」等を表明する「自己観察面談」を年1回、全社員を対象に実施しています。この面談を通じて得た各社員の意見や希望も参考にして配属等を決定することで、自らの手でキャリアを形成していく意識を向上させています。

社内公募されている仕事から興味のある仕事ややりたい仕事を選んで挑戦できる「チャレンジ制度」を整備し、自発的なキャリア形成を促しています。この制度をスタートさせた1988年度から延べ280人以上の配置が成立しています。

自己啓発支援

自己啓発を奨励

Daigasグループの全従業員を対象に、自由選択で高度なビジネススキルを身に付けることができる「チャレンジセミナー研修(年間約100講座)」を開催しています。また、従業員のスキルアップを図るために、各種通信教育の受講を奨励し、これらの研修・教育の受講料の一部を補助しています。

スキル開発支援

フィールド業務スキルの向上を目指して

Daigasグループは、お客さまへ安全・安心に製品・サービスを提供するため、従業員向けに製造所設備の管理、ガス供給管の工事や安全点検、機器の設置や修理等の技能研修を実施しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

取り組みの背景・考え方

Daigasグループは、企業価値の向上を目指すために、会社や組織を性別・年齢・障がいの有無・国籍など多様な属性を持つメンバーで構成し、自由闊達^{かたつ}に議論できる環境を整えるダイバーシティの推進が不可欠であると認識し、「Daigasグループダイバーシティ推進方針」を定めています。当社グループは、多様な人材が差別されることなく尊重し合い承認され、やりがいを感じられる企業グループを目指しています。

女性社員の活躍推進

大阪ガスでは、今後国内の労働人口が減少していくことが予想されるなか、多様な価値観を受け入れることが重要と考え、女性が能力を発揮して活躍できる職場環境づくりに努めています。本人の適性や希望も踏まえ、多様な職場において女性社員が活躍しています。「Daigasグループダイバーシティ推進方針」にて、2030年度までに女性の役員比率・取締役比率をいずれも20%以上、総合職の管理職昇格者に占める女性比率^{*}を30%以上、総合職採用人数に占める女性比率30%以上の継続を数値目標に掲げ、様々な取り組みや各種制度の拡充を進めていきます。仕事と生活の調和を図るワーク・ライフ・バランスに対する各種取り組みや、キャリア形成に関する施策を進めてきた成果により女性管理職比率は着実に増え、これまでに、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業として厚生労働大臣より「えるぼし」(最高位)の認定や、女性が働き続けるための環境整備を含め、女性人材の活用を積極的に進めている上場企業として東京証券取引所・経済産業省より2021年度「なでしこ銘柄」に選定されました。

なお、年金積立金管理運用(独)(GPIF)が採用する日本株のESG投資インデックス「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」にも選定されています。また、多様な人材の活躍支援としては、2018年度には、任意団体「work with Pride」が策定した日本初のLGBT等に関する企業等の取り組み評価指標である「PRIDE指標」で、ガス事業者としては初めてゴールドを受賞しました。

^{*}総合職の管理職昇格者に占める女性比率
その年度の総合職社員の管理職への昇格者に占める女性の昇格者の比率

大阪ガスの女性管理職比率^{*}の推移

・2020年度までに女性管理職5%以上を目標として達成。

^{*}マネジャー以上の職位に占める女性比率(単体)

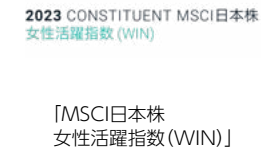
	2004年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
女性管理職比率	0.3	2.3	2.7	3.8	3.4	3.5	5.0

・2021年度から指標を新たに「2030年度までに管理職昇格者に占める女性比率30%以上(管理職を「管理職相当」とし、大阪ガス出向社員を含む)」と設定し取り組みを進めていきます。

	2021年度	2022年度
管理職昇格者に占める女性比率 ^{*1}	6.3	14.3
女性管理職比率 ^{*2}	4.2	4.5

^{*1} 総合職の管理職昇格者に占める女性比率:その年度の総合職社員の管理職への昇格者に占める女性の昇格者の比率(出向者含む)

^{*2} 女性管理職比率は単体から出向者を含む全社員へと対象を変更



■ 2022年度の主な取り組み

2022年度の主な取り組み		
採用	ダイバーシティセミナーとして女性のキャリアパスや活躍環境の紹介、リケジョセミナーの開催	
	採用ウェブサイト 女性キャリアの掲載	
育成	異動登用 本人に適した個別の育成プランを基にした異動・登用	
	キャリア教育	メンタリング・プログラム* キャリアデザイン研修 女性キャリア座談会(社内のロールモデルとの接点強化)
		若手研修時の面談(新入社員、配属後、3年後)
		社外の女性活躍支援団体「(公財)21世紀職業財団」への派遣
	上司向け	新任・既存管理者研修 ダイバーシティ推進フォーラム(有識者講演およびワークショップ)開催 女性向け各種研修に上司の同席
環境		「育児ランチセッション」を開催 育児勤務者研修×上司フォーラムの開催 休業者、復職者のイントラでのネットワーキング 育児休業者懇談会の開催 男性向け仕事・育児の両立セミナーを開催(ダイバーシティ西日本勉強会)
		風土

*メンタリング・プログラム：ライフイベント前後や管理職手前の女性社員が、経験豊富なメンターから直接指導を受けて、人脈やキャリア意識を醸成する機会を提供するプログラム



▶ 女性活躍推進に向けた行動計画

新任管理者向けダイバーシティ研修の実施

大阪ガスでは新任管理者研修の一部としてダイバーシティ研修を行っています。

■ 新任管理者研修の受講者数

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
グループ(人)*	171	156	176	163	149
内 大阪ガス(人)	98	77	46	36	10

*グループ連結対象会社

■ メンタリング・プログラム受講者数

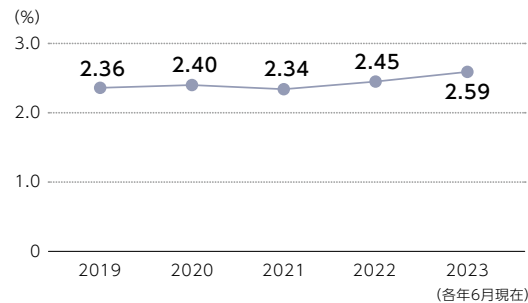
	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
大阪ガス(人)	22	12	17	19	16

障がい者の就労環境整備

障がい者の雇用

大阪ガスでは、障がい者の雇用に積極的に取り組み、障がい者雇用率は2023年6月には2.59%と、法定雇用率(2.3%)を上回っています。なお、対象となるグループ会社37社のうち、大阪ガスを含めた20社が法定雇用率を達成しています。

■ 大阪ガスの障がい者の雇用率



高齢者の就労環境整備

再雇用嘱託制度の運用

大阪ガスでは、定年退職者を対象に「再雇用嘱託制度」を導入し、社内公募制によって希望者と職務のマッチングを行っています。Daigasグループ各社でも定年退職後の社員向けの再雇用制度を整備しています。

セカンドライフ支援

大阪ガスでは、多様化するセカンドライフのニーズに応えるため「キャリア開発プロジェクトチーム」にて、45歳時と53歳時に社員に対する「キャリアガイダンス(研修)およびキャリア開発面談」を実施しています。

研修では、社内外を取り巻く環境や各種制度の説明のほか、自分史の振り返りやグループ討議を通じた価値観、やりがい等の内的キャリアの探索を行い、自分らしいキャリアプランの構築を促します。研修受講後は本人が記入した「進路調査表」に基づいて社内キャリアカウンセラーと1対1で話し合う面談を実施し、面談者数は年間約270人(2022年度)です。

54歳時にはパートナーとともに参加できる「ナイスライフセミナー」も開催し、定年後のライフプランに関する諸制度について説明しています。

ワーク・ライフ・バランス

取り組みの背景・考え方

大阪ガスでは、社員が「やりがいのある仕事」と「充実した個人生活や社会とのかかわり」をバランスよく調和させて、能力を最大限に発揮できる企業風土づくりを目指しています。また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて労使で連携しながら、各ライフステージで社員が必要としている支援策の制度化と、制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組んでいます。

全社横断の「『効率的な働き方』推進委員会」「DX推進委員会」を通じて、生産性が高く、創造性豊かな働き方を推進するための施策を検討し、働き方改革に取り組んでいます。

男性の育児参画に向けた支援

大阪ガスでは、男性に1カ月間の育児休暇・休業の取得を推奨しています。男性の育児休業取得は少子化対策や男女ともに活躍できる社会の実現といった社会課題の解決に加え、子育て中の社員のワーク・ライフ・バランス向上による働きがいや生産性の向上、育児という業務とは異なる経験による新たな視点からのイノベーション創出などが期待されます。その考えに基づき、育児休業に加えて、「はぐくみ休暇」*など業務や家庭に合わせて柔軟に休暇・休業が取得できる制度を導入しており、2022年度の育児休業・育児目的休暇の取得率は87.8%でした。また、経営者からのメッセージ発信やガイドブックの作成、取得事例の共有など制度を利用しやすい環境整備にも努めています。

※はぐくみ休暇:子の誕生から6カ月以内に5日取得可能な当社独自の育児目的有給休暇

制度と環境づくりの両面から介護との両立を支援

大阪ガスでは、仕事と介護の両立を支援する様々な制度を整備しています。家族の介護のために休業が必要な社員に対しては、対象家族1人につき、通算366日まで休める「介護休業」制度や、休業期間とは別に通算1,096日、1日あたり3時間まで勤務時間を短縮できる「介護短時間勤務」制度等、法定を上回る制度を整備しています。

社員の仕事と治療の両立を支援

大阪ガスでは、2021年4月から社員の仕事と治療の両立支援を目的として、がんや透析などを主な対象に、短時間勤務の制度を導入しました。通常、病気等の治療のための通院時には、有給休暇、半日有給休暇、フレックスタイム等を利用していますが、長期にわたる継続的治療が必要な場合には有給休暇等では対応しきれないケースもあることから、社員の申請により、1日の勤務時間を短縮することができる「通院治療を目的とした短時間勤務」制度を導入しました。

生産性向上・労働時間短縮への取り組み

大阪ガスでは「ワーク・ライフ・バランスの実現による従業員価値の向上」「ダイバーシティ推進のための風土づくり」「過重労働による健康障害の防止」を目的として「効率的な働き方」を推進し、生産性向上に努めるとともに年間総労働時間の短縮を目指し、2009年度以降、以下の取り組みを順次展開しています。

- ・社内文書の電子化によるペーパーレス化推進(社内会議・打ち合わせでは原則プロジェクターを使用など)
- ・会議運営の効率化(電子掲示板による会議資料の事前配布・議事録の共有化など)
- ・オフィスレイアウト変更による創造性を高める職場環境の創出(社員に固定の座席を設けない事務スペースのフリーアドレス化など)
- ・時間外労働実績などのデータの見える化やITを活用した業務の効率化(社内ポータルでの情報共有、スマートフォンでの業務対応、RPAによる業務の自動化など)

柔軟な働き方につながるテレワークの推進として、サテライトオフィスを設け、普段の自分の事務所以外のオフィスで勤務することで、通勤・移動時間の短縮、遠隔オフィスでの業務集中等による生産性の向上を図っています。また、在宅勤務の利用対象者を全従業員に拡大するとともに、スマートフォン等からも参加できるWEB会議システムを導入し、事務所での勤務に限定されない多様な柔軟な働き方を可能にしています。

加えて、業務の効率化・省力化の観点から上司、部下、関係者が意識し、実施すべきことを具体的な行動基準としてまとめた「効率的な働き方行動基準」を策定し、基準に沿った行動を実践することでさらなる生産性向上を推進しています。

2023年4月に時間単位で有給休暇を取得できる制度を導入し、より柔軟な働き方ができる環境整備を行っています。



大阪駅近隣のグランフロント大阪内に設置されたサテライトオフィス

裁判員休暇制度等で社員の社会参加を支援

大阪ガスでは、2009年5月の裁判員制度施行に先立って、社員が裁判員や検察審査員に選ばれた際に所要日数分の休暇を有給で取得できる「裁判員制度休暇」を2008年度に制度化し、社員の社会参加を支援する制度を整備しました。

「ボランティア休業制度」「コミュニティ休暇制度」

大阪ガスでは、会社が認めたボランティア・社会貢献を目的とする活動に参加するために様々な制度を導入しています。「ボランティア休業制度」では、活動期間中は休職扱いとなり、勤務期間・給与等については、特別の取り扱いを行います。また、「コミュニティ休暇制度」では、休暇は特別休暇扱いとなり、社員の地域への参画を支援する制度となっています。

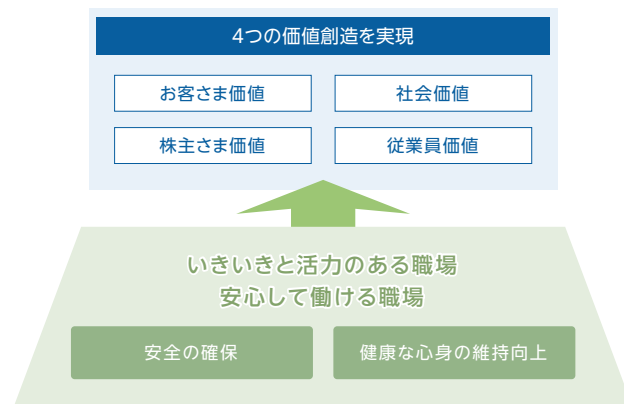
労働安全衛生

取り組みの背景・考え方

Daigasグループでは、安全の確保および健康な心身の維持向上が全ての業務の基盤であると位置づけ、従業員の病気治療や予防に努めてきました。1975年には「健康づくり」を経営方針に掲げ、大阪ガス健康開発センターを設立し、以後、グループ各社も含めて、健康診断の徹底や医療専門職による個人別保健指導等に取り組んできました。

人生100年時代を迎えた今日、生涯にわたって健康であることは、従業員はもとより社会に対しても大きな意義があるとの考えに基づき、これまで「Daigasグループ企業理念」や「Daigasグループ企業行動憲章」「Daigasグループ企業行動基準」で示していた健康経営[※]への姿勢をまとめ、2021年3月に「Daigasグループ健康経営宣言」を行いました。加えて、健全な生活習慣を促す「Daigasグループ行動指針“ヘルシー7”」を定めました。

※健康経営[®]は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。



Daigasグループ健康経営宣言

Daigasグループでは、従業員が心身ともに健康で、能力と個性、自主性を存分に発揮することにより、仕事のやりがいが増え、お客さま、社会、株主さま、従業員の期待に応える価値を創造できると考えています。

Daigasグループは一体となって積極的に健康づくりに取り組み、心身ともに活気にみちあふれる従業員と活力ある職場を通して、暮らしとビジネスのさらなる進化のお役に立つ企業グループを目指します。

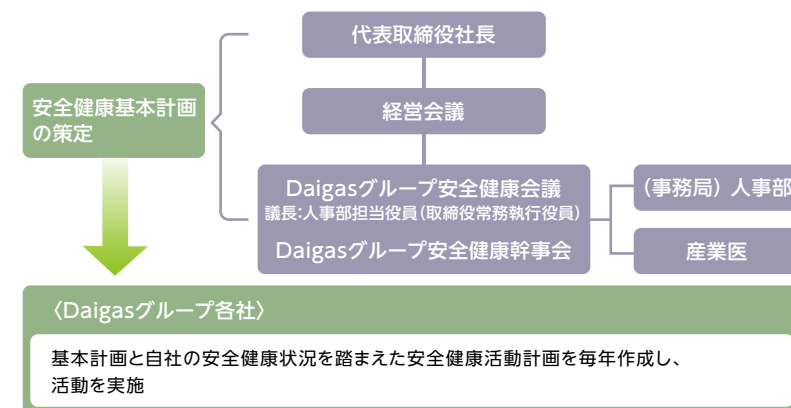
安全衛生マネジメントの推進体制

大阪ガスでは、「Daigasグループ企業行動基準」に則り、関係諸法令を遵守することはもちろん、独自の「Daigasグループ安全健康推進規程」や「大阪ガス安全衛生管理規程」を制定し、当社グループ、協力会社とともに安全健康レベルの向上に取り組んでいます。

当社グループの安全健康基本政策については、大阪ガス人事部の担当役員（取締役常務執行役員）を議長とした「Daigasグループ安全健康会議」で審議し、経営会議へ付議します。経営会議での審議を経て、大阪ガス代表取締役社長が決定します。

また、「Daigasグループ安全健康会議」では、労働災害の防止、健康の保持増進について施策の検討と情報の共有化を図っています。

■ Daigasグループの安全健康活動の推進体制



労働災害の防止

OSHMSに基づく安全衛生活動を推進

大阪ガスは、厚生労働省が指針を示している「労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)」の考え方にに基づき、組織的・計画的に労働災害防止活動を推進しています。「大阪ガス安全健康活動計画」に基づき、「交通災害の防止」「一般災害の防止」「協力会社との連携による災害防止」を重点テーマに、各組織において休業災害ゼロを目指し、目標・計画の策定(Plan)→実行(Do)→評価(Check)→改善(Action)のPDCAサイクルを回すことによって、安全レベルの向上に取り組んでいます。

Daigasグループ各社も「Daigasグループ安全健康基本計画(2021～2023年度)」に基づき、現行の安全衛生管理体制を維持しつつ、各社の安全健康状況に応じて安全健康活動の改善を行うPDCAサイクルの定着を図ることを目指しています。

■ 安全目標

項目		2022年度目標
休業災害(当方・先方)		0件
不休災害	当方	有過失0件
	先方	0件

健康と安全の改善に向けた安全衛生委員会の取り組み

本社・地区事業所(事業場)ごとに会社と労働組合の代表者、産業医等が参加する安全衛生委員会を毎月1回開催しています。安全衛生委員会では、従業員の危険または健康障害を防止するための基本となるべき対策(労働災害の原因および再発防止対策等)の調査・審議を行い、従業員の安全衛生にかかわる対策・施策実施に際して従業員の意見がよく反映されるよう努めています。

全社統一の「災害指数」で各組織を評価

大阪ガスでは、労働災害が発生した場合に、当該組織において災害発生要因を究明し、再発防止対策を講じるとともに、災害事例をポータルなどにおいて全社で共有することにより、類似災害の発生防止に努めています。

労働災害の重大さや影響の大きさを独自の算定式で定量化した「災害指数」をつくり、各組織の安全実績を評価しています。この指数は、ガスの製造、供給から営業部門までの広範な業務における労働災害を、全社統一の基準で捉えることを目的に策定しました。

災害指数目標を達成した組織についてはこれを表彰することで、組織の努力をたたえとともに安全活動に対する意識向上を図っています。

Daigasグループの安全教育に関する取り組み「安心運転教育」

様々な業務において自動車を使用しているDaigasグループでは、地域の皆さまから信頼していただけるよう、交通パートナー(周りの車や自転車、歩行者等)に安心感を与える「安心運転」を目指し、運転に関する独自施策を展開しています。

大阪ガスが運営する「安心運転訓練センター」では、実技訓練を中心とした「安心運転教育」を実施し、当社グループの「安心運転」の裾野を広げて、グループ全体の安全レベル向上を目指しています。2022年度は当社を含む46社3,710人が「安心運転教育」を受講しました。

また、社内イントラネットおよびメール等により、グループ全体の災害を削減するための情報共有・情報発信を行っています。



「安心運転訓練センター」講習風景

職長・安全衛生責任者教育

労働安全衛生法第60条に基づき、新たに職務につくことになった職長(第一線現場監督者)または労働者を直接指導や監督することになった方に対する安全衛生教育を、中央労働災害防止協会の講師をお招きして開催しています。Daigasグループでは職長等教育が必要な新任管理者を対象に年5回開催し、約160人が受講しています。



安全衛生教育の様子

職長、職長・安全衛生責任者の能力向上教育

厚生労働省から示されている「安全衛生教育推進要綱」では、事業者は、職長等に対しおおむね5年ごとに、また機械設備に大幅な変更があった時に、能力向上教育に準じた教育を実施することとされています。

これに基づき、2022年度からDaigasグループ内で「職長（職長等）教育」もしくは「職長・安全衛生責任者教育」を修了し、現在も職長として部下を指導している方を対象とした能力向上教育を、年4回（安全衛生責任者付2回、無2回）開催し、約50人が受講しています。

協会社との連携

大阪ガスは、関係会社や協会社と協働でガス事業を展開しています。特に、協会社で組織される安全衛生協議会等とは、連携して安全に関する情報交換を密に行い、有効な研修や安全施策を実施することで安全レベルの向上に努めています。

製造部門を中心とする協会社74社から構成される協議会では、「休業災害ゼロ」を目標に掲げ、自主的な安全健康活動を推進しています。主な活動として、前期と後期に災害防止強調月間を設けて当社と共同で安全パトロールを実施するほか、当社の取り組みや労働災害の防止・健康促進のために有益な情報を発信する「安全健康月報」を発行しています。

内管工事部門では、高齢作業者の脚立からの転落・転倒災害を防止するため、協会社と一緒に身体能力向上を目的とした体操を実施しています。



協会社との安全パトロール風景
(2022年度は後期にコロナ対策を講じつつ少人数で実施)



安全健康月報

一般災害の防止

熱中症対策

大阪ガスでは、夏季における災害級の暑さに対する作業環境改善対策・熱中症対策の一環として、ファン付作業服を導入しました（ファン部分が非防爆のため生ガスを扱う業務は対象外）。2018年度から検討を開始し、モニター利用により数量とニーズ調査を実施。仕様は、現在の作業服のデザインを踏襲してファン付作業服に適した生地を用い、また労働安全衛生法改正により2022年1月から着用義務化されたフルハーネス安全帯にも対応しています。



ファン付作業服

転倒災害の防止

「転倒災害」は全国的にも多発しており、労働災害全体の4分の1を占めています。

大阪ガスでは、健康体操の展開やパソコンバッグを支給し災害発生防止に努めています。

従業員の年齢構成が高齢化して業務中につまずくなどの事例が増えてきたことから、2017年度に独自の健康体操を全社に展開しました。従来行ってきた柔軟運動中心の体操プログラムから、スクワットや片足立ち等の筋力や体幹を鍛える健康体操に変更しました。

また、2019年にパソコンを手に持った状態で階段から滑り落ちる災害が発生しました。同種の災害が2017年度にも発生しています。このような状況を踏まえて、全社で同種災害防止対策を推進しています。

同種災害防止のためには、広げたノートパソコン等を持ったままで事務所内（特に階段）を歩かないことが重要です。移動時にはパソコンや資料等をバッグに入れて持ち運び、両手を自由に使える状態を確保しておくことを奨励しています。

また、上記を推進するために、パソコン持ち歩き時に使用するバッグを希望組織に支給しました。

併せて「移動時には両手をあけて転倒防止！」を啓発するポスター」を制作し、全組織に発送しました。



始業前の健康体操実施風景・スクワット



パソコンバッグの導入



啓発ポスター

健康の保持増進

定期健康診断と保健指導の徹底

大阪ガスでは、人事部内にあるDaigasグループ健康開発センターを活用して法令に基づいた定期健康診断を全従業員に実施しています。

当センターは関係会社も利用することができ、2022年度は34社13,715人(大阪ガス・関係会社合計)が定期健康診断を受診しました。



Daigasグループ健康開発センターでの健康診断

	健診受診	健診結果説明	就業区分判定	健康づくり教室	高ストレス者面談	精密検査予約
Daigasグループ健康開発センター	半日完了	当日	当日	当日 今後の健康づくりに向けたアドバイス。 特定保健指導(初回)も実施	当日 事前問診でストレス度を判定して実施(法定のストレスチェックは別に実施)	当日 医療職がその場で予約(法定項目)
世間一般	半日程度	後日	後日	後日	なし	本人が実施

グローバルな健康問題に関する予防管理

Daigasグループでは、「Daigasグループ企業行動基準」において「安心して働ける職場づくり」「商品・サービスの安全性の確保」を掲げ、感染症に対して法定以上の健康管理を行う体制を構築しています。

従業員に対して、法定に基づき、肺炎、肺結核、肺がんなどの早期発見のための胸部レントゲン検査を含む定期健康診断(1回/年)を実施しています。

また当社グループでは、外務省や世界保健機関(WHO)から発信される新型コロナウイルス感染症をはじめとする危険情報に基づき、従業員への注意喚起を行うとともに対策本部を設置するなどの対策を講じています。

行動指針「ヘルシー7」の取り組み

生活習慣病対策の推進

行動指針「ヘルシー7」に沿って具体的な活動を行い、生活習慣改善に取り組む社員を増やしていきます。

2022年度には、「ヘルシー7オリンピック(禁煙)」を2021年度に引き続き開催したほか、「ヘルシー7」の各項目をテーマにしたセミナーを開催し、従業員に積極的な「ヘルシー7」への取り組みを促しました。

また、若年従業員に将来の高血圧・高血糖リスクを認識してもらうため、従業員の健康診断結果を分析し、7年以内に発症する確率と、その確率が健診者平均の何倍かを算出して健診受診者に知らせるシートを作成し、若年従業員への健康維持増進のアドバイスに活用しています。

早い段階から健康への意識向上を図り、将来の生活習慣病リスクの低減に向けて取り組んでいます。

■ 「ヘルシー7」生活習慣モニター指標 大阪ガスとネットワーク会社、基盤会社3社の合計

単位:%	肥満者率(男性)	朝食欠食	運動を週2回以上	飲酒2合以上	喫煙者率(男性)	喫煙者率(女性)	睡眠で休養
2022年度	33.5	22.5	26.6	23.6	23.9	2.2	69.2
2021年度	34.2	21.5	25.7	19.8	24.7	2.1	70.7
全国*	33.0	3.1(参考)	28.7	27.9	27.1	7.6	78.3

・肥満者率・喫煙者率以外の指標は男女合計

・朝食欠食:朝食を抜くことが週3回以上あると回答した割合(全国:朝食で何も食べないと回答した割合(参考))

・運動を週2回以上:1日30分以上の運動を週2回以上実施と回答した割合

・飲酒2合以上:飲酒日の飲酒量2合以上と回答した割合

・睡眠で休養:睡眠で休養が十分/まあまあとれていると回答した割合

※全国は、国民健康・栄養調査(厚生労働省、2019年(睡眠は2018年))より

その他実績

▶ヘルシー7オリンピック参加率などのその他の健康実績

メンタルヘルス対策の推進

Daigasグループではメンタル不調の早期発見・未然予防を目的に様々なメンタルヘルス対策を実施しています。

- ストレスチェックの集団分析を行い、組織総務にフィードバックを行って組織での職場環境改善を促しています。課題によって医療職がさらに詳細に集団分析を行い、組織長へフィードバックするとともにより良い職場づくりに向けた意見交換を実施し、組織総務と健康開発センターが共同で職場環境改善に取り組んでいます。
- 若手向けメンタルヘルス対策として新入社員向けに健康に関するアンケートを実施、2年目社員には健康診断時にストレスの問診と個別ヒアリングを実施し、必要に応じて職場の上司と連携し適切な対応をとっています。
- 管理監督者向けには事例を中心としたメンタルヘルス研修を実施しています。



2年目社員を対象に実施しているストレスに関する問診



管理監督者向けメンタルヘルス研修

従業員の健康管理・維持を支援

Daigasグループでは、健康で安心して働ける環境づくりや、従業員自らによる健康の維持増進への取り組みを促進するため、各組織に産業保健スタッフが出向いて研修等を実施しています。

また、健康開発センターのホームページにより、従業員向けに健康管理に関する情報提供を行っています。

肩こりや腰痛、運動不足解消のため、在宅勤務中でも簡単に実施できる「サクッと運動&体操」の動画を作成し、会議前や健康診断の待ち時間に実施しています。

■ 産業保健スタッフによる研修実施状況 (2022年度)

実施回数	参加人数	内容
14回	766人	メンタルヘルス、腰痛、女性の健康など



サクッと運動&体操

感染症対策

大阪ガスは新型コロナウイルスの感染症への対応として、国外での感染拡大が確認された2020年1月下旬から「新型インフルエンザ等対策業務計画」に基づき、感染予防対策を講じてきました。2023年5月8日から新型コロナウイルスの感染症位置づけが「5類感染症」に変更されたことに伴い警戒体制を解除しましたが、今後も従業員の安全確保とお客さまにガスや電気を安定的かつ適切に供給するため、状況に応じて対応していきます。

「健康経営銘柄2023」に初選定

大阪ガスは、2023年3月に経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する「健康経営銘柄2023」に選定されました。

「健康経営銘柄」は、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる上場企業のなかから、特に優れた健康経営[®]を実践している企業を選定し、長期的な視点から企業価値の向上を重視する投資家に対して、魅力ある企業として紹介することを通じ、企業による健康経営の取り組みを促進する制度です。

今回の選定では、「Daigasグループ健康経営宣言」に加えて、健全な生活習慣を促す「行動指針“ヘルシー7”」を定め、“ヘルシー7”に基づいた健康増進活動を実施するなど、当社のこれまでの取り組みを評価いただきました。

※健康経営[®]はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。



従業員と会社のコミュニケーション

取り組みの背景・考え方

Daigasグループでは、従業員と会社とは相互に信頼感と緊張感を持って、健全な成長をともに実現していくことが重要であると考えています。そのため、労働組合と経営幹部との懇談会や各種検討委員会などで意見交換を行っているほか、大阪ガス社長がグループ各社・各組織の職場巡回などを通じて、従業員と会社のコミュニケーションを図っています。

労使関係

課題の解決に向けて、労使で協力

大阪ガスでは、管理職を除く全社員が労働組合に加入するユニオンショップ制を採用し、健全で良好な労使関係を追求しています。大阪ガス労働組合は、関係会社等への出向者を含む組合員約4,100人で構成されており、労働条件の変更はもとより、様々な経営課題への対応をはじめとする企業活動全般について、労働組合と経営幹部が懇談会や各種検討委員会で意見交換を重ねています。相互の理解と信頼に基づく健全で良好な労使関係を構築し、その維持・強化に努めています。

社内表彰制度

従業員の意識高揚を目的とした社長表彰を実施

大阪ガスは、毎年社長表彰を実施し、各活動において多大な貢献があった従業員らの活動をたたえ、意識の向上を図っています。表彰対象となるのは、当社社員、嘱託および関係会社従業員で、業務における顕著な功績、環境や地域など社会への貢献、技能伝承、安全等についての表彰を実施しています。